

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

The Exercise of Power of Administrators Affecting Work Motivation of Teachers Under
Roi Et Primary Educational Service Area Office 3

ทิววรรณ ราโช¹ และ สมใจ ปุมิพันธุ์²

Tiwawan Racho¹ and Somjai Pumipuntu²

Received: 23 ก.ค. 2564

Revised: 2 พ.ย. 2564

Accepted: 3 พ.ย. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูจำนวน 331 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร เท่ากับ .81 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .80 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (Y) ได้ร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y' = 1.609 + 0.325 X_1 + 0.164 X_6 + 0.155 X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.417 Z_{x1} + 0.211 Z_{x6} + 0.226 Z_{x5}$$

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาลัทธิครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล: kid_d_pat@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล: spumpun@hotmail.com

¹ Student, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajbhat University, Email: kid_d_pat@hotmail.com

² Assistant Professor, Ph.D., Lecturer, Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajbhat University, Email: spumpun@hotmail.com

Abstract

This research aimed to 1) study the exercise of the power of administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3, 2) study the teachers' work motivation under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3, and 3) study the exercise of the power of administrators affecting teachers' work motivation under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. The sample group was 331 teachers under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. The tool used in this research was the Likert scale question. The reliability of the Likert scale question on the use of administrative power was 0.81 and teachers' work motivation was .80. The statistics used in this research were percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression analysis.

The results of the research were found 1) The exercise of the power of administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 overall was at a high level, 2) Teachers' work motivation under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 overall was at a high level, and 3) The equations predicting teachers' work motivation under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 indicated that the exercise of the power of administrators in rewarding (X_1), information (X_6), and expertise (X_5) could predict teachers' work motivation under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 (Y) at 53% with a statistical significance level of .01 and the predictive equations could be written as follows.

The predictive equation in unstandardized core:

$$Y' = 1.609 + 0.325 X_1 + 0.164 X_6 + 0.155 X_5$$

The predictive equation in standardized score:

$$Z'_y = 0.417 Z_{x1} + 0.211 Z_{x6} + 0.226 Z_{x5}$$

Keywords: The exercise of administrators' power, Teachers' work motivation, School Administrators

บทนำ

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ที่ผันผวน ส่งผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและประเทศชาติ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประเทศสามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ คุณภาพของประชากร เพราะประชากรที่มีคุณภาพก็ย่อมที่จะเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศได้ ดังนั้นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประชากรในประเทศให้มีคุณภาพก็คือกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้ระบบการจัดการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ โดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการในการพัฒนาคน ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 3) และเนื่องจากผล การปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่นั้น Mathis and Jackson (2012: 109) กล่าวว่า ขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ ระดับแรงจูงใจ การได้รับการสนับสนุน การตระหนักถึงงานที่ทำและความสัมพันธ์กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักการสร้างภาวะกระตุ้นตอบสนองความต้องการ และความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู และเนื่องจากแรงจูงใจที่ดีจะช่วยเพิ่มผลิตภาพของงาน ทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้ามาก

ยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในด้านการสร้างอำนาจและการสร้างอิทธิพล เพื่อให้บริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

แรงจูงใจถือเป็นพลังที่เกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ก่อให้เกิดการกระทำ หรือพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น โดยประชุม รอดประเสริฐ (2547: 345) กล่าวว่า ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาพึงมีพึงได้ คนที่ได้รับการสร้างแรงจูงใจที่ถูกทางหรือตรงกับความต้องการ จะพยายามใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 80 ถึงร้อยละ 90 ในการทำงาน จึงเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผู้ใต้บังคับบัญชา และเนื่องจากแรงจูงใจที่ดีจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงาน ทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในด้านการสร้างอำนาจและการสร้างอิทธิพล เพื่อให้บริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

อำนาจถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้งานเคลื่อนที่ได้ หากผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสม ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของครูให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ โดยที่ณัฐชา มั่งกะลัง (2561: 72) กล่าวว่าผู้บริหารต้องรู้จักการใช้เทคนิค กฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือในการสั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ทุกคนในสถานศึกษายินยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รัชธรรม (2545: 64) ที่กล่าวว่าอำนาจเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้างและกิจกรรมของสถานศึกษา เข้าด้วยกัน เป็นตัวหลักในการผลักดันให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา และถ้าหากผู้บริหารขาดอำนาจก็ย่อมไม่มีอิทธิพลจะควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ ซึ่งก่อให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจในวิธีที่หลากหลาย เช่น การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ การให้อำนาจหน้าที่และให้ความเชื่อใจในการตัดสินใจ และดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระในเรื่องที่เป็นความชำนาญของบุคคลนั้น ๆ

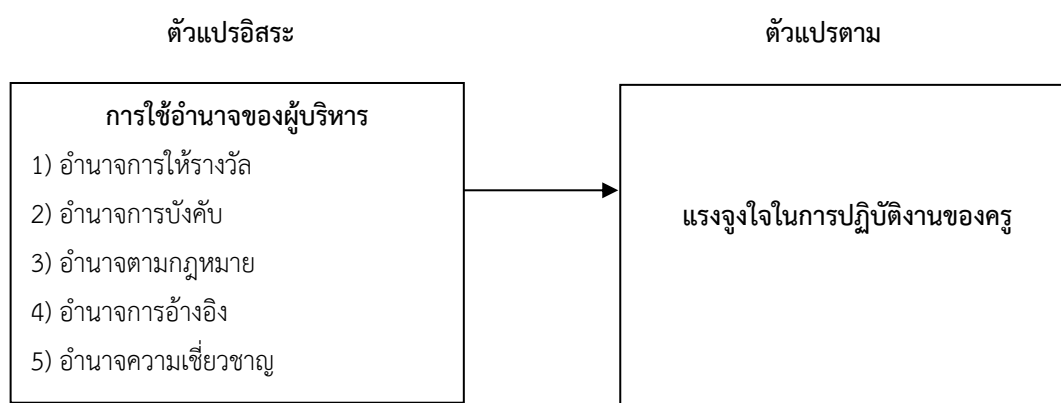
ในการสำรวจพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เกิดปัญหาขาดแคลนครูสะสม และขาดแคลนครูตามกรอบงานที่กำหนด ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูและส่งผลเสียโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม อันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และทำให้การบริหารงานของผู้บริหารประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารจากนักวิชาการ 11 ท่าน ดังต่อไปนี้ 1) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์ 2555: 7), 2) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 78-79), 3) สุจิตรา จินดานิล (2555: 84-85), 4) McClelland (1975, อ้างถึงใน จงรักษ์ แสงแก้ว 2547: 17), 5) Robbins (1983: 134), 6) Bartol (1998, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ 2555: 91-92), 7) Blanchard & Johnson (2001: 201), 8) Hoy & Miskel (2001: 225-226), 9) Gamson (2003: 68), 10) Peabody (2004: 463-472) และ 11) Yulk (2013: 191-196) และได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากนักวิชาการ 10 ท่าน ดังต่อไปนี้ 1) เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543: 336-337), 2) Herzberg (1959: 60-63 อ้างถึงใน จิตต์สุนน พรหมคลวัฒน์ 2552: 17-18), 3) McGregor (1960: 33-57), 4) McClelland (1961, อ้างถึงใน พิชสิริ ชมภูคำ 2552: 180), 5) Adams (1965: 267-269), 6) Guilford and Gray (1970: 171), 7) Maslow (1970, อ้างถึงใน นิติพล ฤตะโชติ 2557: 13), 8) Gilmer (1970: 225), 9) Herman (1970: 354-355) และ 10) Alderfer (1972: 198)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สมมติฐาน

การใช้อำนาจผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร อย่างน้อยสองด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

การวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,373 คน จำแนกเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 950 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1,320 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 103 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (2563: ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 42-44) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
เล็ก	950	111
กลาง	1320	176
ใหญ่	103	44
รวม	2373	331

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 และตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับครู เพื่อชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 331 ชุด และสามารถเก็บข้อมูลกลับคืนมาได้ จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ในลำดับต่อไป ซึ่งพบว่าเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่สามารถใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 309 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้แปลความหมาย รายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่มดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

สรุปผล

การวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอำนาจการบังคับ ($\bar{x} = 3.64$) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก ยกเว้นข้อ 6 อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 5 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้พัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการเพื่อบริการครูภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.28$)

ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก ยกเว้นข้อ 3 และข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 2 ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการให้ ครูปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ($\bar{x} = 3.93$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่อง ละเลยต่อหน้าที่ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ($\bar{x} = 3.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.32$)

ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 2 ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยชอบธรรมและตามสิทธิภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติ และข้อ 5 ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามกฎระเบียบและแบบแผนของทางราชการ ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้องและความเหมาะสมตามกฎหมายบัญญัติ ($\bar{x} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 3.75$)

ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2 ผู้บริหารมีการวางตัวที่เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.05$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหาร มีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 3.68$)

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2 ผู้บริหารมีทักษะความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ($\bar{x} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.64$)

ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน และข้อ 5 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสามารถเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงทางเทคโนโลยี โดยจัดวางระบบควบคุมดูแลข้อมูลสำคัญของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.75$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.11$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.83$) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนจนบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี ทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\bar{x} = 4.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ท่านปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จเนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนเหมาะสม $\bar{x} = 4.22$)

ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2 ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานภาพของครูและสอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{x} = 3.96$) รองลงมาคือ ข้อ 6 ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม และปลอดภัย ($\bar{x} = 3.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 โรงเรียนจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.63$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 3 ท่านมีความรู้สึกก้าวหน้าของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถเลี้ยงตัวเองได้ตลอดชีวิต ($\bar{x} = 4.41$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานว่ามีความมั่นคง ($\bar{x} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ท่านมีความมั่นใจในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้นานจนเกษียณอายุราชการ ($\bar{x} = 3.60$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมาคือ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ท่านเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ($\bar{x} = 4.03$)

3. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ดีที่สุด รองลงมา คือ อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	p
X_1	0.325	0.038	0.417	8.471**	0.000
X_6	0.164	0.043	0.211	3.823**	0.000
X_5	0.155	0.042	0.226	3.698**	0.000
$R = 0.728, R^2 = 0.530, a = 1.609$					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ดังกล่าว สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนในรูปของสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y' = 1.609 + 0.325 X_1 + 0.164 X_6 + 0.155 X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.417 Z_{x1} + 0.211 Z_{x6} + 0.226 Z_{x5}$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารมีการเข้าถึง ควบคุม เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่สำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร จึงทำให้ผู้บริหารมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา ทวีโชคนิมิต (2563: 1-13) วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ คงสมบัติ (2563: 191-212) วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านอำนาจการให้ข่าวสารข้อมูลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านอำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมพร วันทาพงษ์ และยุวธิดา ขาปัญญา (2560: 99-112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูทำงานสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปล้ำที่สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จอย่างดี จึงเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๑ ในการปฏิบัติงาน

ให้ลุล่วงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร จตุพร (2563: 26-38) วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกนงค์ อารยพัฒน์มงคล และพรเทพ ฐิณ (2562: 17-24) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในมิติด้านปัจจัยจูงใจที่มีอันดับสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ลักษณะของงาน และอันดับต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือและความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์วิท กล้าหาญ, ชัยพจน์ รักงาม และสมุทร ชำนาญ (2561: 318-332) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณษา รักษ์ผล (2561: 165-175) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอดงหลวง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอดงหลวง จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. การสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าใช้อำนาจของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านสามารถรวมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะได้อธิบายแยกประเด็น ดังนี้

3.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีพฤติกรรมในการควบคุมทรัพยากร หรือการให้ผลตอบแทนด้วยสิ่งที่มีคุณค่าและความหมาย การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการจัดสวัสดิการ รวมทั้งการให้ประโยชน์กับครู เพื่อให้ประกอบคุณความดีต่อไป ย่อมส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา ด้านอารมณ์ (2546: 25-45) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างอิทธิพลผ่านการให้รางวัลหรือคุณค่าบางอย่าง สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ เช่น การขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัส การเลื่อนขั้นตำแหน่ง รวมถึงการชื่นชมด้วยทั้งคำพูดและลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2549: 3-4) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารชอบให้รางวัลเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ เช่น การชมเชย ให้สิ่งของตอบแทน เลื่อนขั้นเงินเดือน จ่ายค่าตอบแทนสูงขึ้น เป็นต้น โดยการได้รับรางวัลเหล่านี้ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อผู้บริหาร จึงทำให้เกิดอำนาจขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา จินดานิล (2555: 84) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญ ถือเป็นสิ่งที่อาจก่อให้เกิดอำนาจแก่ผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี คาดการณ์ไกล และประเสริฐ

อินทร์รักษ์ (2557: 67-79) วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีพฤติกรรมในการเข้าถึง ควบคุม เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยข่าวสารนั้นมีประโยชน์ต่อครูหรือต่อโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536, อ้างถึงในวโร เพ็งสวัสดิ์, 2555: 7) กล่าวว่า ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการตัดสินใจ ดังนั้น ถ้าใครมีข้อมูลผู้นั้นก็มีอำนาจ ผู้บริหารบางคนมักจะเปิดเผยข้อมูลเฉพาะพรรคพวกของตน ก่อนที่จะประกาศให้คนทั้งหลายทราบภายหลัง คนได้รับข้อมูลก่อนย่อมได้เปรียบในการเตรียมตัวเขียนโครงการหรือเตรียมการกำหนดกิจกรรมใด ๆ ก่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549: 217-220) กล่าวว่า การควบคุมความรู้และข่าวสาร รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกลั่นกรอง สรุป วิเคราะห์ ทำให้เกิดความรู้ในการมองโลกเพื่อที่จะให้คนเชื่อในสิ่งที่ตนต้องการ บุคคลเหล่านี้มีบทบาทในการควบคุมการส่งข้อมูลหรือความรู้ว่าจะไปให้ถึงมือผู้รับได้ในเวลาช้าหรือเร็ว และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bartol Bartol et al. (1998, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 91-92) กล่าวว่า การที่ได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กรจะทำให้มีอำนาจเหนือผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต และชัยพจน์ รักษาม (2559: 147-161) วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมได้ร้อยละ 59.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีพฤติกรรมที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความรู้มีทักษะและประสบการณ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามจนทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ย่อมทำให้ครูมีแรงจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 78-79) กล่าวว่า เนื่องจากทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านก่อให้เกิดอำนาจของบุคคลขึ้น โดยเกิดจากการที่มีผู้ยอมรับในความเชี่ยวชาญหรือความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2549: 3-4) กล่าวว่า การสร้างสมความรู้ การศึกษาค้นคว้าวิจัย จนทำให้เป็นผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของตนเอง หากได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถหรือความถนัดก็จะยิ่งทำให้เพิ่มความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard and Johnson (2001: 201) กล่าวว่า ครูในสถานศึกษาจะยอมรับความสามารถในการจัดการและการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในงานวิชาการหรือสาขาเฉพาะ เพื่อบริหารงานให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (2008: 322) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและมีความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป อำนาจเช่นนี้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ คำมา (2557: 102-119) วิจัยเรื่อง

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 40.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา จันทรโคตร (2551: 112-125) วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 คือการใช้พลังอำนาจเชี่ยวชาญ การใช้พลังอำนาจอ้างอิง การใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย การใช้พลังอำนาจให้รางวัลและการใช้พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 80.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครู ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทาง กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเป็นธรรมเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และผู้บริหารควรมีการพิจารณาโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามแนวทาง กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ดังนั้น การที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานภาพและความต้องการของครู รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความสะอาดปลอดภัย เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เท่านั้น ในการศึกษารั้งต่อไปควรมีการศึกษาครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ หรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งทำให้โรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

เกรียงศักดิ์ เชื้อวียง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.

จรงค์ แสงแก้ว. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

- จิตต์สุมน พรหมคล้วน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะของผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจของบุคลากร
ในสถาบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชลิดา ทวีโชคนิมิต. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 5(ฉบับเพิ่มเติม), 1-13.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2549). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณัฐชา มังกะลัง. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 5(3), 71-78.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). องค์การแห่งความรู้จากแนวคิดสู่ปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: รัตนไตรฯ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณวิทย์ กล้าหาญ, ชัยพจน์ รักงาม และสมุทธ ชำนาญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 11(2), 318-332.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). นโยบายและการวางแผนงานหลักการและทฤษฎี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี คาคาณณโกศล และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
5(1), 67-79.
- พนมพร วันทาพงษ์ และยุวธิดา ขาปัญญา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
งานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14(64), 105-196.
- พรรณษา รักษ์ผล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 165-175.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2555). การวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(7), 1-10.
- วัฒนา จันทโคตร. (2551). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา ด้านธารงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิวเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วัชร จตุพร. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วารสารสหศาสตร์, 20(1), 26-38.

- สุคนธ์ อารยพัฒน์มงคล และ พรเทพ รุ่งแผน. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงาน
การประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.
วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 6(1), 17-24.
- สุจิตรา จินดานิล. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.
วารสารนาคบุตรปริทรรศน์โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 4(2), 84-85.
- สุพิชชา มากะเต และ ชัยพจน์ รังงาม. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 27(2), 147-161.
- เสริมศักดิ์ คงสมบัติ. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(1), 191-212.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2563). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.roiet3.go.th/index.php/home>
- อรพรรณ คำมา. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Adam, J. S. (1965). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic.
- Alderfer, C. P. (1972). *A comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: The Free Press.
- Blanchard, H. P. and Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior: leading human resources*.
Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gamson, W. A. (2003). *Power and discontent*. Evanston IL: The Dorsey press.
- Gilmer, V. B. (1970). *Applied Psychology*. New York: McGraw-hill.
- Guilford, J. and Gray, D. E. (1970). *Motivation and Modern Management*. Massachusetts: Addison- Wesley
- Herman, H. J. (1970). *A Questionnaire Measure of Achievement Motivation Journal of Learning Thinking
and Culture*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, K. W. and Miskel, G. C. (2001). *Educational Administration*. Singapore: McGraw-Hill.
- John, R. S. (2008). *Management* (9th ed.). Asia: John Wiley and Sons Inc.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGregor-Hill.Publishers.
- Mathis, L. R. and Jackson, H. J. (2012). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Florence:
South-Western College Publishing.
- Peabody, R. L. (2004). Perception of Organizational Authority. *A comparative analysis. Administrative Quarterly*,
6(3), 463-472.
- Robbins, S. P. (1983). *Essentials of Organization Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-hall.
- Yulk, A. G. (2013). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.